

# ハラスメントを許さない組織に

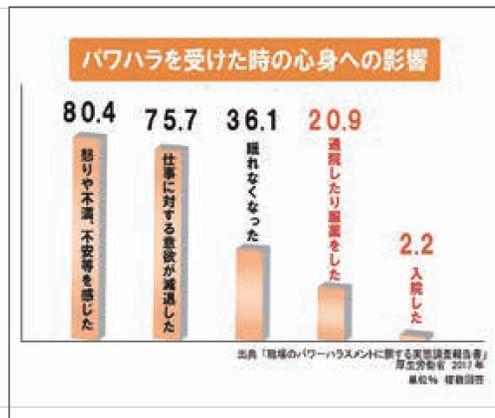
三木啓子  
(アトリエエム 株式会社代表)



## 1 深刻化する職場のパワハラ

職場におけるパワハラの被害が後を絶ちません。2018年度に全国の労働局に寄せられた「職場のいじめ・嫌がらせ」いわゆるパワハラの相談は、82,797件。これは過去最多で、しかも毎年増え続けています。

厚生労働省が2017年に発表した「職場のパワーハラスメントに関する実態調査報告書」でも、企業で働く人の3人に1人(32.5%)が職場でパワハラを受けていることが明らかになりました。また、「過去3年間に何度も繰り返してパワハラを受けた」人の8割以上が「怒りや不満・不安などを感じた」と回答しており、5人に1人が通院、2.2%の人が入院しています。うつ病などの「心の病」を患い労災と認定された人も、2018年度には465人で、依然として高い水準で推移しています。これは「労災」と認定された件数です。氷山の一角ではありません。



さらに、同じ職場で行方者(加害者)の言動を見聞きしている人も体調を崩す「間接被害」が新たな問題となっており、浮上してきています。最近では「パワハラを目の当たりにしながら何もできない」「怒られている同僚を見ると自分も具合が悪くなる」などの相談も労働局に多数寄せられるようになってきています。職場のパワハラで悩んでいる人が大勢いることが、容易に想像できます。

## 2 パワハラ防止が事業主の義務に

### ハラスメント対策/女性活躍推進法等の一部改正

- 2019年末までに指針を公表(予定)
- 2020年6月1日施行(予定)

- 悪質クレーム対策** (カスタマーハラスメント)
  - ・企業がとるべき対策を指針にまとめ、企業を支援する
- 職場のパワハラ対策**
  - ・企業が防止策に取り組むことを法律で義務付ける
- セクハラ対策**
  - ・「自社の社員に社内外でもセクハラをさせない」を追加
- 女性活躍の促進**
  - ・女性登用の数値目標の義務 101人以上に(現行301人)

このようなパワハラを防ぐために、企業が防止策に取り組むことを義務付ける法律(労働施策総合推進法等)の改正が2019年5月29日に成立、同年6月5日に公布されました。パワハラの防止策をつくって運用する義務が企業にあると明記して、対策に取り組まない企業には、厚生労働省が是正指導や是正勧告などの行政指導をして改善を求め、それにも従わなければ、企業名を公表することができますとの規定も設けられました。

具体的な措置は年内に指針で定められる予定ですが、パワハラにあたる

行為を「①優越的な関係を背景とし②業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により③労働者の就業環境を害するもの(身体的、精神的苦痛を与えること)」と定義し、パワハラ6類型と具体例を示します。指針には、

- 社内方針を明確にし、管理者や労働者に周知・啓発
- 加害者への厳正な対処内容を就業規則などで規定
- 相談窓口を置き、適切に対応する
- プライバシーを保護する
- 相談を理由にした不利益な取り扱いをしない

などが予定されています。大企業は2020年6月から、中小企業は2022年4月から施行される予定です。

さらに附帯決議では「性的指向・性自認に関するハラスメント」及び「性的指向・性自認の望まぬ暴露「アウティング」も雇用管理上の措置により得る、と定められました。

また顧客や取引先からの悪質なクレームや迷惑行為などのいわゆる「カスタマーハラスメント(カスハラ)」に対しても企業が取るべき対応を指針で示すことになりました。



### 3 適切な対応を

パワハラを受けた人の半数近くは誰にも相談できずに一人で苦しんでいます。職場の相談窓口相談をした人は30%以下でありません（前出厚労省調査）。このような中、組織として今後どのような取り組みが必要でしょうか。

まずはパワハラの被害者に寄り添い、適切な相談対応ができる知識とスキルを身につけることです。被害者の多くは「パワハラを受けたことはとてもつらかったが、それにもましてつらかったのは、誰にも相談できず孤立したこと」だと話します。被害者を孤立させるのではなく、寄り添って対応することが大切でしょう。

相談を受けてもその場ですべてを解決する必要はありません。行為者（加害者）への対応もすぐにできるとは限りません。むしろ、その場で解決できることはほとんどないといえるかもしれません。しかし、被害者にとっては状況を正しく理解してくれる人に話を聞いてもらうことが、エンパワメントにつながることもよくあるのです。被害者が「相談をして良かった」と思える対応をすることがです。

相談を受けたときに、相手をさらに傷つけてしまう言動を「セカンドハラ

メント」といいます。たとえば「そのくらいはいいことではない」「あなたは神経質すぎる」「あなたのためを思っている指導だからもう少し我慢が必要」などの言葉です。パワハラと指導を混同して「厳しい指導のおかげで今の私がある」と励ますつもりという言葉でも、被害者の現実に向き合っていないことになりかねません。また「このくらいでパワハラと言われたらかわいそう」と行為者をかばう言動や「すぐにパワハラと言いたるトラブルメーカー」などの噂によっても被害者は深く傷つきます。

#### セカンドハラスメントの例

- あなたは神経質すぎる
- このくらいは当たり前
- あの人がそんなことをするとは思えない
- あなたはうそをついている
- 昔のことを今頃なぜ相談するのか



### 4 ガイドラインの制定を

たとえパワハラが解決されても、それまでに被害者は苦しみ傷ついていきます。組織もその対応に多大な時間とエネルギーを要します。だからこそ防止が重要なのです。そのためにはまずは職場の実態を把握することから始まります。パワハラを初めとするハラスメントについての「意識・実態調査」を行い、職場の状況を把握します。ハラスメントを個人間のトラブルに矮小化するのではなく、組織の問題ととらえて、職場環境の改善につなげなければなりません。

その実態をもとに、パワハラ防止のための「ガイドライン（防止指針）の制定」と「相談体制の充実」を図ります。ガイドラインには次の項目も入れることが必要です。

- ① 組織の実態に応じた具体的な事例
- ② 非正社員、役員も含めた全構成員を対象とする
- ③ 行為者、被害者が組織外の場合も対象とする
- ④ 相談体制の整備
- ⑤ ハラスメント防止委員会の整備
- ⑥ 労働者、相談員、ハラスメント防止委員会の研修
- ⑦ セカンドハラスメントの防止
- ⑧ 行為者の処分基準、研修、再発防止

などです。

誰もが元気に働き続けることができる職場をめざして、具体的な取り組みを進めていくことが必要なのです。「ハラスメントをおこさない、おこさせない、許さない」という職場環境を全員で作っていくことが大事でしょう。



法律改正の概要とポイントをまとめた『STOP!ハラスメントノート』をアトリエエムのHP (<http://atoriem.jp>)にアップしています。ご活用ください。

#### 三木 啓子

アトリエエム株式会社 代表、産業カウンセラー  
ハラスメント、LGBT、人権、メンタルヘルス研修等を企業、行政機関、大学等で行っている。研修用DVDに「パワハラを学ぶ」「セクシュアルハラスメント」「LGBTを知ろう」、著書に「職場のハラスメント 相談対応術」ハラスメント 相談員の心得」等多数。

(3) 商工くさつ